

## **ІНСТРУМЕНТИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

**Морозова М.Е., к.пед.н., доцент  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» м. Київ**

У свідомості ринкової конкуренції актуальність підбору персоналу та його подальше коригування стала одним із найважливіших факторів, що означають безперервний економічний розвиток підприємств.

В даний час зазначена проблематика є однією з найбільш актуальних. Тому в сучасній літературі ця тема все частіше обговорюється. Підбір персоналу - це головний обов'язок будь-якого підприємства та перший крок до створення ефективної організації.

У сучасних уявленнях про ринкові пропозиції в Україні найбільшим рушієм національної конкурентоспроможності є не природні та фінансові ресурси, а саме людські ресурси тобто персонал підприємства. Персонал є одним з найважливіших ресурсів підприємства, необхідних для досягнення всіх її цілей і завдань. У кожній галузі так чи інакше існує своя система підбору та управління персоналом. Тому управління персоналом, це індивідуальний процес, тому не можливо копіювати досвід інших, але можна брати його за основу. Слід дотримуватися базових принципів, які доповнюються нормами, що допомагають досягти бажаної мети та контролювати бізнес-процеси [2].

Процес найму та управління персоналом визначається специфікою соціальних відносин, зобов'язаннями щодо технологій підбору персоналу, адаптації та іншими факторами в HR управлінні. Ефективний набір персоналу вимагає залучення до різних етапів життєвого циклу та адаптації до певної кількості матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. З цієї точки зору управління персоналом можна трактувати як спосіб досягнення рівних цілей між цілями підприємства, працівників та суспільства в цілому.

Тому можемо стверджувати що найважливішою частиною ресурсів підприємства є саме «людський капітал». Завдяки роботам вчених багато підприємств успішно подолали первинну метафоричність поняття «людський капітал» і цілком серйозно розуміють які у кожного працівника є запас знань, навиків і трудової мотивації.

Повсякденна діяльність підприємств дає нові переваги як для керівників так і для персоналу, які усвідомлюють необхідність підвищення інтенсивності своєї діяльності, уміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи.

Сьогодні в Україні склалася така ситуація, коли управлінню персоналом, а саме підбору персоналу приділяється недостатньо уваги, технологія розробки та прийняття кадрових рішень є незавершеною та

науково не обґрунтованою, у більшості випадків акцент робиться на досягненні соціальної ефективності в управлінні персоналом, це пов'язано з низкою проблем у сфері управління персоналом. Ознакою сьогодення є те, що організаційні зусилля з найму персоналу здебільшого обертаються навколо комп'ютерних технологій в Інтернеті, інакше відомих як «електронний відбір». Цю технологію можна використовувати для розробки додатків, публікації та роботи в Інтернеті. Крім того, це може сприяти функціонуванню електронного управління персоналом, надалі – електронного HR та зниження використання людських ресурсів.

Існує думка, що електронний HR слід використовувати разом із іншими методами. Електронний HR не призведе до повернення традиційних практик, але добре реалізована стратегія найму може полегшити процес найму, зробивши його успішнішим. Електронний HR повинен бути одним із багатьох інструментів, які використовуються для пошуку та найму претендентів. Аналогічним чином, навіть незважаючи на те, що організації усвідомлюють переваги електронного набору персоналу, існує тенденція застосовувати більш традиційних методів у формі оголошень у газетах, особистих рекомендацій та пошукових агенцій для більшої частини свого набору персоналу. Тому організації, зазвичай, розглядають Інтернет як важливий додатковий інструмент.

Ефективність електронного управління персоналом є однією з найважливіших складових управлінської діяльності яка як правило ґрунтується на концепція управління - узагальнене уявлення про місце людини в організації. У теорії та практиці управління людською стороною організації можна виділити чотири концепції, що отримали розвиток у рамках трьох основних підходів до управління – економічного, органічного та гуманістичного [3].

Проте підбір персоналу є нагальним процесом в системі управління. Деякі фахівці виділяють два основні етапи.

Перший етап включає процес пошуку кандидатів на основі видимих можливостей роботи, а другий етап включає процес відбору кандидатів, які можуть відповідати типовій посаді, з використанням передових технологій, що включають тести та співбесіди.

На практиці підбір персоналу досить не простий процес і він вимагає ретельного планування та ухвалення рішень на всіх етапах підбори, щоб гарантувати якісний найм людей, які хочуть і вміють працювати. Оскільки сьогодні зростає конкуренція за набір потенційних кандидатів у короткостроковій перспективі, спостерігається зрушення у повазі до інновацій серед осіб, які ухвалюють ці рішення. Роботодавці мають на меті залучення кандидатів, які підходять до етики, корпоративної культури відповідно до організації. Це означає, що керівництво спеціально зверне увагу на потенційних кандидатів, здатних бути командним гравцем і це має вирішальне значення для позицій, наявних в організації [1].

Отже, підприємство в залежності від галузі самостійно приймає стиль управління підбору персоналу. Проте слід зауважити, що вибір стилю має проходити ситуативно, в залежності від конкретної ситуації, а не бути шаблонним. Нами був врахований той факт, що працівники повинні усвідомлювати свою відповідальність за прийняття рішень та вміти брати на себе відповідальність. Однак розглядаючи систему, де система підбору персоналу має свої підсистеми, а тому і успішне планування цим процесом, на наш погляд передбачає реалізацію певних заходів, зокрема:

- з'ясування потреби у кількості і якої кваліфікації потрібно;
- якими методами можна залучити потрібний та скоротити чи оптимізувати використання існуючого персоналу;
- визначення як краще використати працівників у відповідності з їх здібностями, вміннями та внутрішньою мотивацією, з використанням їх професіоналізму;
- окреслення яким чином забезпечити належні умови роботи;
- з'ясування яких витрат потребують заплановані заходи

При розробці цієї системи важливо враховувати досягнутий рівень у всіх зазначених напрямках і з урахуванням аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища організації та факторів, що впливають на їх зміну, а також з урахуванням стратегії організації в цілому повинен бути визначений той рівень, досягнення який дозволить реалізувати стратегію організації.

## Література

1. Морозова М. Особливості управління персоналом/ Морозова М.Е. //Економічний аналіз. 2022. Том 32. № 3. 233 с. DOI: 10.35774/econa2022.03 (47-53).
2. Морозова М.Е. Управління людськими ресурсами: Сучасні HR-стратегія і технології/ Морозова М.Е. // The III International Scientific and Practical Conference «Latest directions of modern science», January 23 – 25, Vancouver, Canada. 304 p (99-101)
3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник // Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. — Житомир: ЖГП, 2000. – 304 с.